

**DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA VSOFT COLOMBIA**

MERYI JANETH HERRERA FIERRO



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
FACULTAD DE INGENIERÍA
BOGOTÁ
2018**

**DISEÑO E IMPLEMENTACION FASE PLANEACIÓN DEL SISTEMA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA VSOFT
COLOMBIA**

MERYI JANETH HERRERA FIERRO

**Trabajo de grado para optar al título de
INGENIERA INDUSTRIAL**

**Director Ruth Milena Suarez Castro
Maestría en Ingeniería Industrial**



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES
FACULTAD DE INGENIERÍA
BOGOTÁ
2018**

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3.	JUSTIFICACIÓN.....	9
4.	OBJETIVOS DEL PROYECTO	10
4.1	Objetivo General:	10
4.2	Objetivos Específicos:.....	10
5.	MARCO REFERENCIAL	11
5.1	Marco Conceptual	11
5.2.	Marco Legal	15
6.	DISEÑO METODOLÓGICO	18
7.	DESARROLLO Y RESULTADOS	21
7.1	ESTRUCTURA BÁSICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN.....	21
7.1.1	GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	21
7.1.2	ORGANIGRAMA	22
8.	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 23	
9.	DIAGNÓSTICO SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 23	
9.1.1	OBJETIVO	23
9.1.2	ALCANCE	23
9.1.3	METODOLOGÍA	23

10. PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	26
11. ASIGNACIÓN RESPONSABILIDADES SG SST.....	26
11.1 ASIGNACIÓN RESPONSABLE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VSOFT COLOMBIA	27
12. INSPECCIÓN LOCATIVA PARA IDENTIFICACION DE PELIGROS	27
Inspección locativa para identificación de peligros	28
13. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	28
Perfil Sociodemográfico.....	29
14. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	29
15. CREACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
Objetivos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo ..	31
16. ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES	31
16.1 Reglamento Interno de Trabajo	31
16.2 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	¡Error! Marcador no definido.
17. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	32
18. COMITÉ DE CONVIVENCIA	35
19. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS REPRESENTANTES ENEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO...	36
20. PRESUPUESTO	40
21. INDUCCIÓN EN SST.....	40

22. PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCUMENTOS	41
23. REQUISITOS LEGALES	42
24. MATRIZ DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS Y PELIGROS	436
24.1 Medidas de prevención y control	457
25. INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO DEL SGSST.....	457
26. PROCEDIMIENTO DE INSPECCIONES.....	460
27. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA	47
27.1 GENERALIDADES DEL PROGRAMA.....	47
28 RESPONSABILIDADES.....	481
29. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	502
30. PLAN DE EMERGENCIAS.....	502
30.1 OBJETIVOS.....	52
31. CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS	512
32. CONCLUSIONES	533
33. BIBLIOGRAFÍA	54!

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente el Ministerio de Trabajo y Protección Social por medio de la Dirección de los Riesgos Laborales orienta las acciones relacionadas con la seguridad y salud de los Trabajadores en todo el territorio nacional, a través del Decreto 1443 de 2014, ahora Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, en donde establece el libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6 las disposiciones para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente y apoyar el diseño e implementación del Sistema, la Resolución 1111 de 2017, define las fechas límite y etapas a través de los cuales, con el cumplimiento de Estándares Mínimos las empresas podrán cumplir con los propósitos normativos y contar con Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, eficientes y coherentes con su actividad económica.

Estas y otras disposiciones legales, orientan las acciones para que los empleadores y contratistas de todos los sectores desarrollen un proceso lógico y por etapas de manera que se haga cumplimiento y mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales se desarrolla el presente proyecto con el propósito de reducir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de VSOF COLOMBIA LTDA, mejorando las condiciones de trabajo. También busca la creación de una cultura de prevención en todos los trabajadores, que llevará a un cambio de actitud y a la comprensión de que la seguridad y salud en el trabajo como elementos integradores de su quehacer diario, de vital importancia.

La metodología desarrollada para este proyecto incluye en la inspección técnica de las diferentes áreas, la aplicación de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012 para la identificación de peligros y evaluación de riesgos y la revisión de referentes técnicos y legales los cuales brindaron las pautas para quien lleve el desarrollo del SG-SST, así como para guiar la implementación del mismo.

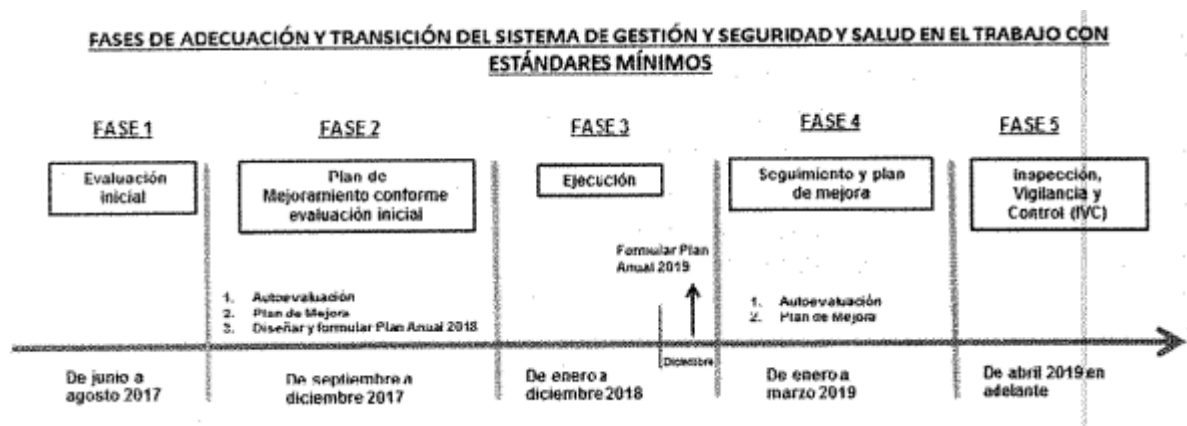
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Por qué es importante la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa vsoft Colombia?

El Decreto 1072 de 2015 estipula que toda empresa sin importar su naturaleza o tamaño, debe implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), apoyada en el cumplimiento del Decreto. A su vez la Resolución 1111 de 2017, define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión para Empleadores y Contratantes, para que, dentro un tiempo estipulado, cumpla con todos los requisitos exigidos dentro de la norma.

Para facilitar el trabajo de los empresarios, la Resolución 1111 de 2017 define una línea de tiempo para que por fases se realice dicha implementación. (Figura 1).

Figura 1. Fases de adecuación y transición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos



Fuente: Resolución 1111 de 2017- Ministerio de trabajo

El no cumplimiento de la normatividad establecida, acarrea sanciones previstas en el Decreto 0472 de 2015, a través del cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

- Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV
- Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV
- Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV

Considerando lo anterior, VSOFTE COLOMBIA, una vez realizado el análisis del estado actual de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha podido determinar la necesidad, importancia y urgencia de diseñar un plan de trabajo que describa las actividades que ayudarán al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, buscando un bienestar físico, mental y social de los empleados y la prevención de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

3. JUSTIFICACIÓN

La Compañía VSOFTE COLOMBIA, empresa líder en el mercado brinda soluciones de telecomunicaciones. Especialistas en la creación e implementación de Software de Gestión y Administración. La VSOFTE COLOMBIA empresa consciente de la importancia de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como dar cumplimiento a la reglamentación vigente (Decreto 1072 de 2015 y a la Resolución 1111 de 2017), requiere diseñar, implementar y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir accidentes y disminuir el riesgo que se presenten enfermedades de naturaleza laboral.

A través de su implementación y ejecución, el SG-SST, permitirá llevar a cabo actividades que atiendan la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, garantizando un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés fomentando un alto nivel de bienestar físico, mental y social.

Adicionalmente, el incumplimiento del Decreto 1072 del SG-SST da origen a sanciones económicas, donde se han establecido multas que pueden llegar hasta los quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes que fueron establecidas inicialmente por el Decreto 1295 de 1994, el cual a su vez fue modificado por la Ley 1562 de 2012 y ahora está contenido en el Decreto único reglamentario del sector trabajo, siendo de gran interés para la organización desarrollarlo y dar cumplimiento al mismo.

Este proyecto se realiza bajo la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la carrera de Ingeniería Industrial aportando una solución efectiva a una necesidad planteada en una empresa real como lo es el diseño e implementación en la primera fase – planeación -, del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Diseñar e Implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa VSOFTE COLOMBIA de acuerdo a los parámetros la Resolución 1111 de 2017.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar el cumplimiento de la empresa VSOFTE COLOMBIA frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017.

Identificar los peligros y valorar los factores de riesgo en el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa VSOFTE COLOMBIA mediante la GTC 45.

Realizar el plan de trabajo que permita iniciar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. MARCO REFERENCIAL

Toda empresa, sin importar su tamaño o actividad debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no solo para proteger la salud de los trabajadores, sino porque constituye una obligación en el marco legal señalada por varias normas jurídicas de imperativo cumplimiento, además influye en una mejora de productividad en la empresa.

5.1 MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos en cuanto seguridad y salud en el trabajo llevan la necesidad de conocer a la definición de ellos para

Alarma: aviso o señal que se da para activar la respuesta comunitaria o la acción operativa de los grupos de socorro respecto a la presencia inminente de un evento que haya ocasionado una emergencia.

Alerta: estado relacionado con una acción específica de respuesta por parte de la comunidad o los organismos de socorro frente a una posible emergencia.
AMENAZA: peligro latente asociado con un fenómeno físico de origen natural, de origen tecnológico o provocado por el hombre que puede manifestarse en un sitio específico y en un tiempo determinado, produciendo efectos adversos en las personas, los bienes, servicios y el medio ambiente.

Análisis De Riesgos: uso sistemático de la información disponible, para determinar la frecuencia con la que pueden ocurrir eventos especificados y la magnitud de sus consecuencias.

Análisis De Vulnerabilidad: es el proceso mediante el cual se determina el nivel de exposición y la predisposición a la pérdida de un elemento o grupo de elementos ante una amenaza específica.

Consecuencias: alteración en el estado de la salud de las personas y los daños materiales resultantes de la exposición al factor de riesgo.

Control Del Riesgo: parte de la gestión del riesgo que involucra la implementación de políticas, normas, procedimientos y cambios físicos a fin de eliminar o minimizar los riesgos adversos.

Emergencia: toda situación generada por la ocurrencia real o inminente de un evento adverso, que requiere de una movilización de recursos sin exceder la capacidad de respuesta.

Evacuación: es una medida consistente en desplazar un grupo de personas de una zona de alto riesgo a una de mayor seguridad a través de rutas seguras para

garantizar su integridad. Puede aplicarse bajo diferentes circunstancias y en ambientes en los cuales se congregate gran número de personas por razones diversas.

Exposición: frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo.

Evaluación de riesgo: Proceso general para estimar la magnitud de un riesgo y decidir si este es tolerable o no.

Examen de ingreso o pre ocupacionales. Los objetivos de los exámenes de ingreso son. Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador.

Examen de retiro. Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen.

Exámenes paraclínicos periódicos o de control. Su objetivo es hacer prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de condiciones de la salud asociadas al trabajo y a las enfermedades comunes.

Factores de riesgo. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en. Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Factores psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Higiene industrial. Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Identificación Del Riesgo: proceso para determinar lo que puede suceder.

Monitorear: verificar, supervisar, observar de forma crítica, o registrar el proceso de una actividad, acción o sistema, en forma regular, a fin de identificar cambios.

Plan De Emergencias: definición de políticas, organizaciones y métodos, que indican la manera de enfrentar una situación de emergencia o desastre, en lo general y en lo particular, en sus distintas fases.

Prevención: es la acción para evitar que ocurra un desastre controlando directamente las amenazas y disminuyendo la vulnerabilidad frente a ellas.

Probabilidad: posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

Procedimientos Operativos Normalizados: son acciones específicas de respuesta ante una emergencia.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas.

Simulacro: ejercicio de juego de roles que se lleva a cabo en un escenario real o construcción en la forma posible para asemejarlo.

Triage: Es una evaluación clínica inicial del paciente para determinar la prioridad relativa del tratamiento con base en los signos y síntomas tempranos y pertinentes de mayor severidad y con esto establecer guías terapéuticas inmediatas orientadas al problema identificado como de mayor prioridad.

Vulnerabilidad: factor de riesgo interno de un sujeto o sistema expuesto a una amenaza, correspondiente a su predisposición intrínseca a ser afectado o de ser susceptible a sufrir una pérdida.

Furat: Formato único de reporte de accidentes de trabajo. Incidente de trabajo: .

Accidente de Trabajo: Evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida. Suceso repentino que se producido por causa o con ocasión del trabajo y que hay producido en el trabajador una perturbación funcional, una lesión orgánica, la invalidez ó la muerte. El que sufra un trabajador durante ejecución de labores diferentes de aquellas para las que fue contratada, siempre que estuviera cumpliendo órdenes del empleador. A

Accidente de trabajo desde el Control total de pérdidas: Acontecimiento no deseado, que resulta en daño a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad

Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

- * De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- * De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- * De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- * De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

Clasificación de las emergencias según su origen

Natural: Son todas aquellas ocasionadas en forma directa o indirecta por fenómenos naturales como: sismos, inundaciones, huracanes, maremotos, tormentas, vendavales, erupciones volcánicas.

Tecnológica: Son aquellas inherentes a los procesos, equipos, materias primas e insumo, desarrollados y utilizados por las empresas, de acuerdo con la actividad económica. Entre los cuales se encuentran: incendios, explosión, fuga de materiales, derrame de líquidos, colapso estructural o contaminación ambiental.

Social: Son aquellas emergencias producidas por desórdenes de tipo social, como: amenazas, atentados terroristas, robos, secuestros.

5.2. MARCO LEGAL

Para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se debe tener presente la normatividad nacional vigente que se nombra a continuación.

NORMAS NACIONALES	
Ley 9ª de 1979	<p>La cual hace referencia a las instalaciones locativas, puertas y vías de evacuación en sus artículos 155 a 142, y específica el planeamiento de las operaciones de emergencia en su artículo 499 y a los planes de contingencia en el artículo 501, dentro de una visión macro.</p> <p>Artículo 96: Todos los lugares de trabajo tendrán puertas de salida en número suficientes y de características apropiadas para facilitar la evacuación de personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas estarán claramente señalizadas.</p>
Resolución 2400 de 1979	<p>En su Título VI, Capítulo II, Artículos 220ª 234, se refiere a los equipos para detección, alarmas y extinción del fuego, así como a la capacitación que se debe dar al personal sobre su manejo adecuado, pero sin hacer alusión a la brigada como tal.</p>
Resolución 1016 de 1989	<p>Reglamenta en su Artículo 11, numeral 18 la organización y desarrollo de los planes de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rama preventiva: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles y equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.• Rama pasiva o estructural: Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

	<ul style="list-style-type: none"> Rama activa o control de las emergencias: Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistemas de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.
DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	<p>Artículo 35: La afiliación al sistema General de Riesgos Profesionales da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales:</p> <p>Literal b: Capacitación básica para el montaje de la Brigada de Primeros Auxilios.</p>
LEY 400 DE 1997	Por la cual se adoptan las normas sobre las construcciones sismo resistente.
DECRETO 033 DE 1998	Reglamenta las condiciones mínimas de sismo resistencia para las estructuras construidas como por construir.
CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	<p>Artículo 205: Primeros Auxilios:</p> <p>El patrono debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.</p> <p>Todo patrono debe tener en su establecimiento los mecanismos necesarios para las atenciones de urgencias en caso de accidente o caso súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.</p>
RESOLUCIÓN 1428 DE 2002	Por la cual se adoptan los planes tipo de emergencias en seis escenarios Distritales, se modifica y se adiciona la Resolución 0151 del 06 febrero de 2002.
DECRETO 332 DE 2004	Por el cual se organiza el régimen y el sistema para la prevención y atención de emergencias en Bogotá Distrito Capital.

DECRETO 423 DE 2006	<p>Artículo 19. Planes de contingencia</p> <p>En armonía con el Art. 8 del Decreto 332 de 2004, los planes de contingencia son instrumentos complementarios a los planes de emergencia, que proveen información específica para la atención de desastres o emergencias derivadas de un riesgo o territorio en particular.</p> <p>Un plan de contingencia desarrolla en detalle aspectos pertinentes para la respuesta que solo con propias del riesgo y al territorio al que es referido. Los planes de contingencia se organizan por tipo de riesgo, tales como deslizamientos, inundaciones, incendios forestales, materiales peligrosos y aglomeraciones en público entre otros. Los planes de contingencia pueden ser desarrollados por la administración distrital, por el sector privado y por la comunidad.</p>
DECRETO 0256 DE 2014	Por medio de la cual se reglamentan la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
DECRETO 1072 DE 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
RESOLUCION 1111 DE 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
NORMAS TECNICAS COLOMBIANAS	
NTC -5254	Gestión del Riesgo
NTC -1700	Higiene y Seguridad en edificaciones, medios de evacuación y Código NFPA 10. Código de seguridad humana.

	Establece cuales son los requerimientos que deben cumplir las edificaciones en cuanto a salidas de evacuación, escaleras de emergencia, iluminación de evacuación, sistemas de protección especial, número de personas máximo por unidad de área, entre otros requerimientos; parámetros que son analizados con base en el uso de los edificios es decir, comercial, instituciones educativas, hospitales, industrias, entre otros.
NTC -2885	Higiene y Seguridad. Extintores portátiles Establece en uno de sus apartes los requisitos para la inspección y mantenimiento de portátiles, igualmente establece la periodicidad y pruebas que se deben realizar sobre cada una de las partes componentes de un sistema hidráulico contra incendio.
NTC -4764	Cruces peatonales a nivel y elevados o puentes peatonales.
NTC-1867	Sistemas de señales contra incendio, instalaciones, mantenimiento y usos.
OTRAS NORMAS	
NFPA 101 DE 2006	Código de Seguridad Humana
NFPA 1600 DE 2007	Norma sobre manejo de desastres, emergencias y programas para la continuidad del negocio.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Este proyecto de grado se realizó bajo la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por el autor como estudiante de Ingeniería industrial a través de cada uno de los cursos ofertados por el programa, así como el estudio de referentes legales en cada uno de los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, bajo una investigación aplicada.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, es un sistema de gestión concebido como un ciclo de mejora continua, definido como ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), PDCA por sus siglas en inglés. Al ser un procedimiento lógico y

por etapas, garantiza que se implemente el sistema de manera ordenada, metódica, medible y perdurable en el tiempo.

En la elaboración del proyecto se abordaron las siguientes etapas a fin de conseguir los objetivos propuestos:

- ETAPA 1-. Dando cumplimiento al primer Objetivo donde se determinar el cumplimiento de la empresa VSOFT COLOMBIA frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017.

Se realiza las siguientes actividades

- Realizar un diagnóstico para identificar el cumplimiento de los requisitos del SGSST – a través de la evaluación inicial que es uno del requisito del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017 para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Asignación responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
- Procedimiento control de documentos y registro, lista maestra de documentos

- ETAPA 2- Identificar los peligros y valorar los factores de riesgo en el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa VSOFT COLOMBIA mediante la GTC 45.

Se realiza las siguientes actividades:

- Inspecciones a los puestos de trabajo para la identificación de riesgos
- Elaboración procedimiento para la identificación de peligros y evaluación de peligros
- Elaboración Matriz IPER. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

- ETAPA 3- Realizar el plan de trabajo que permita la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se realiza las siguientes actividades:

- Plan de trabajo anual
- Encuesta Perfil sociodemográfico
- Definición Política de seguridad y salud en el trabajo, Socializar y publicar política de SST con su respectivo alcance.
- Definición Política de alcohol, drogas y tabaco Socializar y publicar política de SST con su respectivo alcance.
- Definición de objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Definición reglamento de higiene y seguridad industrial

- Conformación del comité paritario en seguridad y salud en el trabajo
- Conformación del comité de convivencia
- Capacitación al comité paritario en seguridad y salud en el trabajo
- Definición responsabilidades específicas en manuales de funciones y socialización del mismo con los trabajadores
- Definición de recursos para el sistema (humanos, técnicos, financieros), presupuesto.
- Inducción de ingreso a los trabajadores relacionados con el sistema de seguridad y salud
- Procedimiento de identificación de requisitos legales y evaluación del cumplimiento legal
- Matriz de requisitos legales
- Diseño de indicadores del SG-SST.
- Procedimientos de inspecciones de instalación, elementos de emergencia y botiquín
- Programas de medidas preventivas
- Ejecución exámenes médicos
- Cronograma de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- Plan de emergencias
- Conformación brigadistas

7. DESARROLLO Y RESULTADOS

ESTRUCTURA BÁSICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

Razón Social:	VSOFT COLOMBIA
Nit.	830.130.994.-0
Municipio	Bogotá
Dirección	Carrera 9 No. 60-09 piso 3
Teléfono	6042700
Representante Legal	FELIPE AGUSTIN ROQUE CASTILLO
Nombre de la A.R.L.	Sura
Riesgo asignado por la ARL.	1

La Empresa VSOFT COLOMBIA LTDA, es una empresa especialista en Desarrollo de Sistemas para el área de telecomunicaciones, se encuentra situada en Bogotá, en la carrera 9 No. 60 - 09 tercer piso.

VSOFT COLOMBIA LTDA está constituida como una Sociedad Limitada. La actividad a la que se dedica la empresa VSOFT COLOMBIA LTDA es: Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación pruebas).

Número de Empleados

Área	Hombres	Mujeres	Total
Administración	14	5	19
Operativos		1	1
TOTAL	20		

Horarios de trabajo

Área	Horario de trabajo
Administrativa	Lunes a sábado: 8: 00 a.m. 6:00 p.m.
Operativos Personal de aseo Auxiliar logístico	Martes y jueves: 8: 00 a.m. 5:00 p.m.

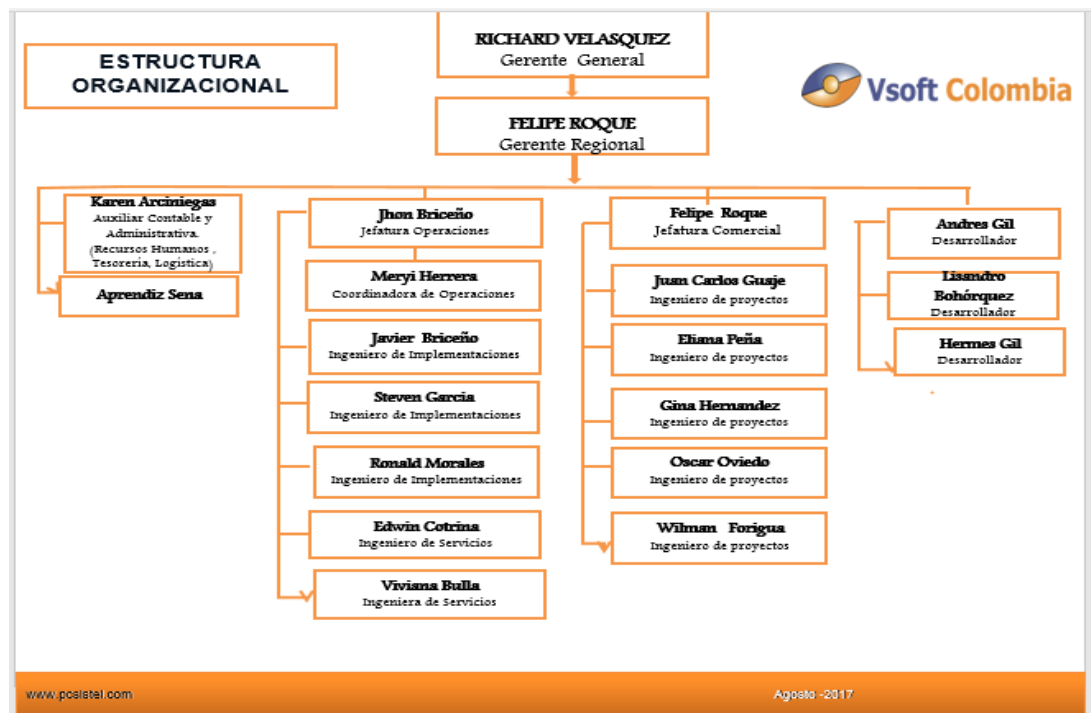


Figura 2: Organigrama vsoft colombia

8. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El proyecto se desarrolló bajo un procedimiento ordenado, mediante el cual se estableció inicialmente, solicitar la Asesoría de un Profesional o un grupo de Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo para el acompañamiento en el Diseño del Sistema, conforme lo indica la Resolución 1111 de 2017, Art. 5.

Para los efectos pertinentes, se contrató a un Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien asesora las actividades que, dentro de las etapas del Sistema, deben realizarse y que han sido ejecutadas por el autor del proyecto.

9. DIAGNÓSTICO SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

9.1. OBJETIVO

Determinar el cumplimiento de la empresa VSOFT COLOMBIA frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, mediante un diagnóstico general de las instalaciones y de los documentos soporte del SG-SST.

9.2. ALCANCE

Este es aplicable a todas las actividades que hacen parte integral del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

9.3. METODOLOGÍA

En compañía con la asesoría externa se efectuó el desarrollo de la evaluación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072; cumpliendo con los estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017, a través de la herramienta de evaluación que facilita ARL SURA, Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentran afiliados todos los colaboradores de la organización.

Los cuestionarios de evaluación cuentan con cuatro columnas las cuales se dividen así:

- Primer Columna, Código.
- Segunda Columna, Ítems a evaluar.
- Tercer Columna, se registra la evaluación que se calificara, según lo descrito en la Tabla 1.
- Cuarta columna, se registrarán las observaciones pertinentes con respecto al ítem preguntado allí se identificará las acciones de mejora.

Valor	Descripción
1	No está implementado
2	está implementado parcialmente
3	está implementado totalmente

Tabla 1: tabla de valoración evaluación inicial del SG-SST

La evaluación se realiza considerando las evidencias de actividades realizadas con anterioridad y demás documentos que permiten establecer el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

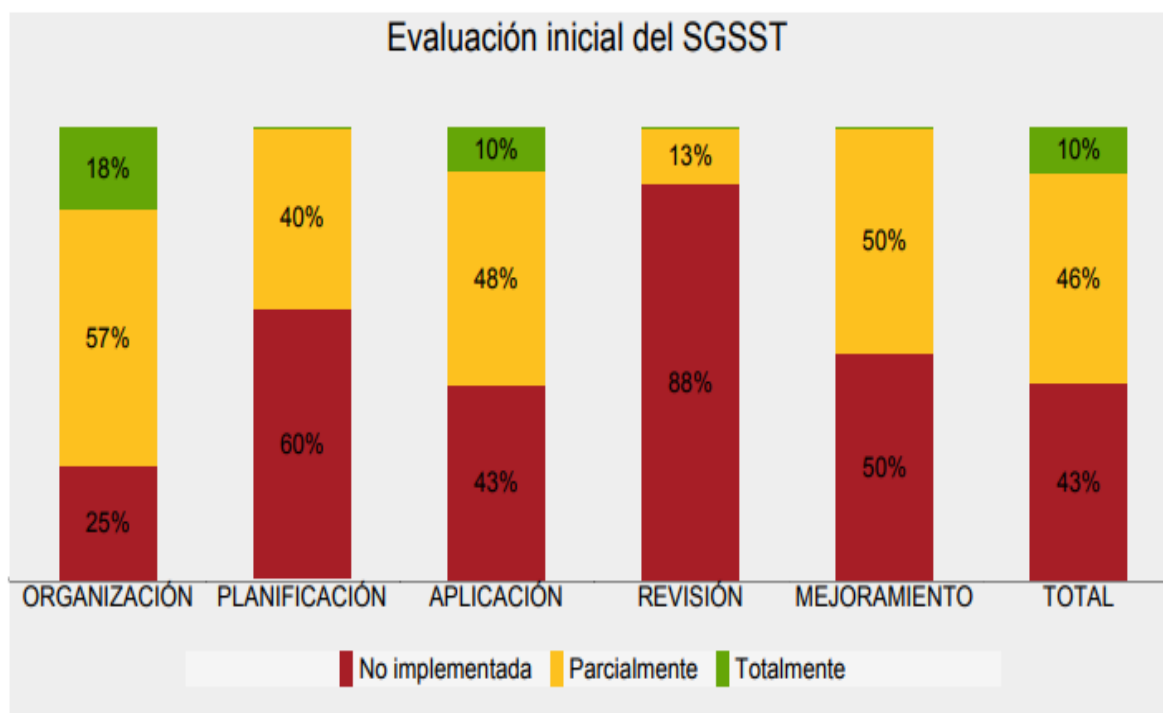


Figura 3 Resultados porcentuales de la evaluación inicial

La representación permite observar que dentro de la evaluación realizada se tuvieron en cuenta cinco fases de la implementación del sistema (organización, planificación, aplicación, revisión y mejoramiento) que son puntos clave para la evaluación del mismo, permitiendo tener tres criterios de evaluación como: no implementado, parcialmente implementado y totalmente implementado. Lo que permite tener un panorama más amplio del estado actual del sistema de seguridad y salud del trabajo.


La figura permite evidenciar que, de la documentación y requisitos exigidos por la Resolución, se encuentra totalmente implementado el Sistema en un 10%, un 46% parcialmente implementado y un 43% sin implementar de documentación y de información sobre los temas evaluados.

Con estos resultados obtenidos en la evaluación, se establece la prioridad de realizar las siguientes actividades y documentos del sistema, a través de un plan de trabajo para dar cumplimiento no solo en los tiempos sino en los requerimientos del mismo sistema.

Dentro de los resultados obtenidos se analiza cada ítem y se evidencian los procesos faltantes para el SG-SSST, los cuales son:

- Política de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta estos tres ítems (Identificar peligro, mejora continua, cumplimiento normativo legal), hacerla, publicarla, hacer acta firmada y fechada, comunicar al COPASST.
- Elaborar una matriz de roles para cada cargo, hacer el documento, firmarlo, publicarlo, divulgarlo en la inducción y reinducción
 - Elaborar el documento del plan anual de capacitaciones integrando todas las áreas, de acuerdo a los perfiles, divulgarlo al COPASST y hacer las capacitaciones internas.
- Realizar, documentar el implementar plan de inducción y reinducción del sistema de gestión con los siguientes ítems (riesgos expuestos, política, roles, plan de emergencia, EPS, ARL, comité paritario y de convivencia)
- Documentar la metodología y el procedimiento de la elaboración de la matriz de riesgo
- Definir el proceso de las investigaciones de accidentes y documentar el proceso.
- Se recomienda revisar la conformación de las brigadas, evaluar si se dividen o no y documentar luego divulgar la información final.
- Actualizar el plano de evacuación para toda la bodega, y adicionar el plano de la oficina del centro
- Elaborar plan de emergencia
- Realizar un documento de vigilancia epidemiológica con procedimiento y priorizaciones, tener en cuenta el ciclo PHVA y hacer el respectivo seguimiento.
- Documentar análisis y estadísticas de incapacidades, elaborar indicador
- Hacer reuniones periódicas del COPASST y dejar acta escrita con responsables, cada año se hace documento y reunión de rendición de cuentas.
 - Revisar y actualizar la matriz de documentos legales y realizar el procedimiento de identificación de los mismos.
- Estructurar la planificación del proceso con indicadores, medición, cumplimiento de los objetivos y metas anuales, lo cual no está o está incompleto.
- Realizar evaluación y realizar simulacros y capacitación de sismos.


Anexo 1 Autoevaluación inicial

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Autoevaluación inicial	 Autoevaluación inicial sistema de gestión de

10. PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para organizar, definir y medir este proceso, se diseñó el plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo 2017-2018

ANEXO 2 Plan de trabajo 2017 - 2018

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Plan de trabajo 2017 - 2018	 PLAN DE TRABAJO.xls

11. ASIGNACIÓN RESPONSABILIDADES SG SST


Como lo establece el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, es obligación del Empleador designar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Atendiendo a esta disposición, Vsoft Colombia designó al responsable del SG-SST, autor de este proyecto, para implementar, ejecutar, mantener y mejorar continuamente el SG-SST.

Para formalizar y documentar este nombramiento, se elaboró el documento de asignación de responsabilidades dentro del SG-SST, descrito de la siguiente manera:

Conforme con lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, **FELIPE AGUSTIN ROQUE CARRILLO** en calidad de Representante Legal y Gerente de **VSOFT COLOMBIA** nombra como responsable de la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, a la Srta. **MERYI JANETH HERRERA FIERRO**. Hasta tanto no haya un acto administrativo en contrario, dentro sus responsabilidades y obligaciones para con el SST, se encuentran entre otras:

- ✓ Coordinar la elaboración y actualización de la matriz de peligros y valoración del riesgo y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- ✓ Validar o construir los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- ✓ Promover la comprensión de la política del SG SST en la organización.
- ✓ Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- ✓ Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios.
- ✓ Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- ✓ Gestionar las labores con el COPASST
- ✓ Implementación y seguimiento del SG-SST.
- ✓ Destinar como mínimo ocho (8) horas semanales a la coordinación y supervisión de las actividades propias de esta designación.

ANEXO 3 Asignación Responsable Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Asignación Responsable Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	 ASIGNACIÓN RESPONSABILIDADES


12. INSPECCIÓN LOCATIVA PARA IDENTIFICACION DE PELIGROS

Para identificar los peligros existentes en la empresa VSOFT COLOMBIA, entre otras actividades, se procedió a realizar una inspección inicial por cada espacio y área de la oficina, registro fotográfico de los puestos de trabajo y condiciones locativas, en donde se evidenciaron algunos peligros que pueden materializar el

riesgo de caída a nivel discomfort térmico por calor y por frío, condiciones de almacenamiento entre otros.

El informe expone la condición encontrada y las recomendaciones que pueden contribuir en la disminución del factor de riesgo y / o corregir alguna condición que pueda ocasionar lesión o daño en los colaboradores, así como un insumo para la elaboración de la matriz IPER de la organización.

Anexo 4 Inspección locativa para identificación de peligros

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Inspección locativa para identificación de peligros	


13. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2 define la descripción sociodemográfica de la población, como:

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Considerando la anterior definición, se diseña y se aplica una encuesta de perfil sociodemográfico donde a partir de estos datos, aparece información base para identificar posibles vulnerabilidades, e incluso los factores de riesgo que deben ser tomados en cuenta en los planes y programas que desarrolle la organización en este caso también se usa como un control del mismo. Allí también se evidencia los resultados arrojados por la encuesta aplicada ver

Anexo 5 Perfil Sociodemográfico

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Perfil Sociodemográfico	

14. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Política del SG-SST representa el compromiso adquirido por la Alta Dirección para con los Trabajadores, contratistas y partes interesadas.

VSOFT COLOMBIA LTDA con el ánimo de estar comprometida con la seguridad y salud de todas las personas vinculadas directa e indirectamente, ha encaminado sus esfuerzos para que sus colaboradores conozcan el documento de política en Seguridad y Salud en el Trabajo que se estableció y aprobó por la alta gerencia de la organización.

Como resultado del diagnóstico inicial, es evidente que aun cuando la empresa contaba con un documento denominado POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, esta no había sido divulgada y carecía de concordancia con el Decreto 1072 pues en ella no eran claros objetivos estructurados en dicho parámetro normativo como lo es la identificación de la mejora continua en los procesos y aún más importante la identificación, evaluación y valoración de riesgos para la prevención de incidentes o accidentes.

Como resultado de lo anterior surge la necesidad de constituir una Política en Seguridad y Salud en el Trabajo que cumpla con requisitos básicos como:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.


5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Para ello se requirió de la colaboración de todas las áreas funcionales a fin de reconocer que aspectos iban a ser integrados en el documento organizacional a fin de que se generara un compromiso de todos los trabajadores para con el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, esto por instrucciones del Gerente General.

La política es construida en los siguientes pasos:


- Se realiza una propuesta la cual es dirigida y argumentada al Gerente General
- Se obtienen observaciones por parte de los involucrados
- Se reestructura nuevamente una política asociando las observaciones obtenidas.
- Es evaluada y documentada la política.
- Se procede a firmar y divulgar lo anteriormente mencionado.

ANEXO 6 Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	

La política de SST es aprobada el día 20 de septiembre del año 2017, revisada y firmada por el Gerente regional Felipe roque. Esta política se entrega a la empresa y se le da a conocer a todas las partes interesadas.


ANEXO 7 Divulgación Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Divulgación Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	 Socialización Politica sst0001.pdf

15. CREACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Una vez definida la política de Seguridad y Salud en el trabajo, se inició la creación de los objetivos del SGSST en una reunión posterior, teniendo como referentes la evaluación inicial con los cuales se debían crear los objetivos.

ANEXO 8 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Objetivos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo	 Objetivos del SG-SST.docx

16. ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

16.1. Reglamento Interno de Trabajo

La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de la Protección trabajo, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones


ANEXO 9 Reglamento interno de trabajo

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Reglamento interno de trabajo	 REGLAMENTO INTERNO.pdf

16.1. Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial

Se Procede Con La Elaboración Del Reglamento De Acuerdo Con Las normas emitidas por la dirección de empleo y seguridad social del ministerio de la protección social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

ANEXO 10 Reglamento de higiene y seguridad industrial

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Reglamento de higiene y seguridad industrial	 Reglamento de higiene y seguridad

17. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

De acuerdo al diagnóstico se realiza una reunión en compañía de la Alta Dirección,
y los trabajadores con el propósito de conformar un ente que sirva de apoyo y acompañe las actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con la Resolución 2013 de 1986, establece que para la conformación del comité es importante contar con la participación de representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes. Para ello la Resolución ha dispuesto lo siguiente de acuerdo al número de funcionarios de la empresa:

- ✓ Menos de 10 personas (Un vigía Ocupacional).
- ✓ Entre 10 trabajadores y 49 trabajadores (1 representante por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).
- ✓ Entre 50 y 499 trabajadores (2 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).
- ✓ Entre 500 y 999 trabajadores (3 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).
- ✓ De 1000 trabajadores en adelante (4 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes).

Los representantes del empleador serán elegidos directamente por este. Para el caso de VSOFT COLOMBIA el señor Felipe Roque Carrillo, elegirá a sus representantes mediante un comunicado oficial a todos los empleados.

Por parte de los trabajadores a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hará la publicación para que los empleados que deseen postular su nombre como miembros del COPASST, lo hagan en un tiempo establecido. Una vez se conozca a los candidatos, se establecerá la fecha para realizar las votaciones por parte de los trabajadores para elección de sus representantes, en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 2013 de 1986 en su artículo 5.

Funciones

- ✓ Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- ✓ Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- ✓ Notificar lo escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
- ✓ Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- ✓ Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- ✓ Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

Se elegirá un secretario entre los miembros participantes al comité por votación realizada entre estos y tendrán las siguientes funciones:

- ✓ Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- ✓ Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- ✓ Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.


Con el ánimo de cumplir lo estipulado en el Decreto 1072 se realiza evidencia en la que se constata la participación de las áreas, para la conformación del COPASST.

El 01 de septiembre de 2017, se realiza una votación para elegir a los representantes y presidente de comité, posteriormente se hace el conteo de votos y se procede a firmar las actas, las cuales son:

- Acta de conformación del comité
- Acta de cierre de votaciones
- Registro de votantes
- Acta de constitución
- Resultados Obtenidos

Como resultado de la votación, se escogen 2 representantes por parte de la alta dirección y 2 representantes por parte de los empleados.

ANEXO 11 Acta de conformación del COPASST


DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Acta de conformación del COPASST	 Actas de conformación de co

Después de tener el comité conformado se procede a capacitar al COPASST, evento en el cual se dan a conocer los siguientes temas

- Qué es el COPASST
- Periodicidad de las reuniones
- Periodo de vigencia del COPASST
- Funciones del COPASST
- Cuáles Sanciones para quien no lleve esta directriz

Esta actividad se lleva a cabo el día 13 de octubre de 2017

ANEXO 12 Capacitación Copasst

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Capacitación Copasst	 Acta 1 Capacitacion copasst0001.pdf

18. COMITÉ DE CONVIVENCIA

De igual manera se hace la respectiva elección de los candidatos para la conformación del Comité de Convivencia de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

Funciones:



- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones,

los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Dando alcance a lo anterior, se procede conforme la norma a realizar:

- Convocatoria participación comité de convivencia
- Acta de constitución comité de convivencia
- Registro de votantes comité de convivencia

ANEXO 13 Conformación Comité de convivencia- Acta de reunión comité de convivencia

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
○ Conformación Comité de convivencia	 Comite de convivencia0001.pdf
○ Acta de reunión comité de convivencia	 actas Comite de convivencia0001.pdf

Los miembros del Comité de Convivencia han recibido capacitación de manera presencial en las instalaciones de ARL SURA, mediante inscripción en el portal de la entidad.

19. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS REPRESENTANTES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según resultados del diagnóstico se evidencia que no se cuenta con los manuales de funciones para los cargos de la organización con responsabilidades para el SG-SST.

De acuerdo con los cargos ya establecidos se procede a realizar un manual de funciones general, para cada uno de estos manuales cuentan con:

- Nombre del cargo
- Dependencia
- Reporta a
- Funciones Generales
- Otras funciones para el cargo
- Rol y responsabilidad en el SG-SST**

** dependiendo del rol y responsabilidad que cumple el empleado en el SG-SST se estipuló en el manual de funciones.

Atendiendo a la Directriz del Decreto 1072, es importante realizar matriz de cargos, roles y responsabilidades, la cual se agrega al manual de funciones en cada cargo directo al SG-SST.


A continuación, se describe la matriz de roles y responsabilidades que dentro del SG-SST cumple cada uno de los colaboradores de la organización:

ROL	RESPONSABILIDAD
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo	Coordinar la elaboración y actualización del panorama de factores de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.

	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Vigía y apoyar su gestión.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos profesionales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,


	Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

ANEXO 14 Manual de funciones por cargo (ejemplo)

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Manual de funciones por cargo(ejemplo)	 Manual de funciones Jefatura C

Después de elaborar los manuales se procede a entregarlos y a socializar con cada uno de los empleados

ANEXO 15 Socialización Manuales de funciones


DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Socialización Manuales de funciones	 Socialización manuales de funcio

20. PRESUPUESTO

La empresa desde la gerencia asigna los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones

Anualmente se designará el presupuesto por medio de un presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

ANEXO 16 Presupuesto SG-SST

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Presupuesto SG-SST	 presupuesto0001.pdf


21. INDUCCIÓN EN SST

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el formato

ANEXO 16 Inducción en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Inducción en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.	 inducccion0001.pdf

22. PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCUMENTOS

Con el propósito de tener la documentación codificada, clasificada se procede a elaborar un procedimiento de control de documentos que permita manejarlo de una mejor manera a la persona encargada del SG-SST y en caso de no estar la misma, a quien designe la Alta Dirección como apoyo.

Este se realiza en conjunto con las asesoras externas con licencia en Seguridad y salud en trabajo teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 1111 de 2017.

Objetivo: Diseñar el procedimiento del control de los documentos del SG SST, su codificación, emisión, revisión, aprobación, actualización, con el fin de facilitar su presentación y utilización.

Alcance: El procedimiento aplica para todos los procedimientos, procesos, subprocesos y/o actividades que se desarrollen en el SG-SST, aplica para la creación, modificación, actualización, eliminación, y distribución de los documentos y registros, puede ser papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o muestra patrón o una combinación de éstos.

Responsable: Encargado del SG-SST

Este procedimiento va acompañado con una lista maestra que permite llevar el registro de la creación, actualización de un documento. Lista maestra de registro de documentos.

ANEXO 17 Procedimiento Control De Documentos

ANEXO 18 Lista Maestra

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Procedimiento Control De Documentos	 PROCEDIMIENTO CONTROL DE DOCU
Lista Maestra	 LISTA MAESTRA.xlsx

23. REQUISITOS LEGALES

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se definió un procedimiento para la identificación de requisitos legales inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa. Adicionalmente define el cómo la empresa dará cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados. Además, establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificada.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SST

Cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes.

ANEXO 19 Procedimiento de identificación de requisitos legales y evaluación del cumplimiento legal

ANEXO 20 Matriz de requisitos legales en SST

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Procedimiento de identificación de requisitos legales y evaluación del cumplimiento legal	 PROCEDIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES
Matriz de requisitos legales en SST	 MATRIZ LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD

24. MATRIZ DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS Y PELIGROS

Para las empresas es necesario garantizar la seguridad de los trabajadores al igual que promover las prácticas saludables en la ejecución de labores. Por lo anterior la identificación de peligros es uno de los aspectos de mayor relevancia en la organización ya que de esta manera se pueden reconocer y evidenciar aquellos factores que afectan al recurso humano y por ende la actividad económica de la organización.

Es necesario para el cumplimiento de la Ley que la empresa reconozca los factores de exposición del riesgo para que sea esta misma, quien garantice un tratamiento a los mismos a fin de promover la mejora continua.

De acuerdo con las inspecciones realizadas inicialmente, la recolección de información por cargo y la revisión de los manuales de funciones, se procede a elaborar la matriz IPER de VSOF COLOMBIA.

La metodología de análisis y valoración se toma de la Guía Técnica Colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional - GTC 45 primera actualización 2012, en donde se especifican los criterios para la implementación de las mejores prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al aceptar un riesgo específico, se debe tener en cuenta el número de expuestos y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular. La exposición al riesgo individual de los miembros de los grupos especiales también se debe considerar.

Para VSOFTE COLOMBIA los riesgos inaceptables serán aquellos que superen su Nivel de Riesgo (NR), De acuerdo con la GTC 45 2012.

Criterios para establecer los controles


Cuando se tiene la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, se deben determinar los controles y para ello se deben tener en cuenta como mínimo los siguientes criterios:



- Número de trabajadores expuestos, para determinar el alcance del control que se va a implementar.
- Peor consecuencia: aunque se han identificado los efectos posibles, se debe tener en cuenta que el control que se va a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.
- Existencia del requisito legal asociado: se debe establecer si existe un requisito legal específico para la tarea que se está evaluando para tener los parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

ANEXO 21 Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

ANEXO 22 Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

ANEXO 23 Reporte de actos y condiciones inseguras

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	 PROCEDIMIENTO IDENTIFICACION PEL

<p>Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles</p>	
<p>Reporte de actos y condiciones inseguras</p>	

24.1. Medidas de prevención y control

En la matriz IPER se colocarán las recomendaciones dadas por el consultor para los riesgos detectados así:

Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir el riesgo.

Sustitución: Sustituir una materia prima por uno menos peligroso también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo.

Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro / riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye controles para reducir la energía (reducir la fuerza, presión, temperatura, etc.) de los sistemas de producción, cuyo fin este asociado con el control de riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo, etc.

25. INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO DEL SGSST.

Teniendo en cuenta los artículos 2.2.4.6.19 al 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015 se definió indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SGSST.

- **Indicadores de estructura:** medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en SST.

- **Indicadores de proceso:** medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SGSST.

- **Indicadores de resultado:** medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.


Para el diseño y estructura de los indicadores

Los indicadores creados, se consolidaron en un archivo en Excel (anexo 8)

Compuesto por los siguientes ítems:

- Tipo de indicador.
- Nombre del indicador.
- Como se mide
- Fuente de Información.
- Responsable
- Frecuencia de medición
- Unidad
- Interpretación
- Meta
- Divulgación

ANEXO 24 Diseño Evaluación de indicadores

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
<p>Diseño Evaluación de indicadores</p>	 <p>INDICADORES DEL SG-SST VSOFT.xlsx</p>

26. PROCEDIMIENTO DE INSPECCIONES

Objeto: establecer la metodología para llevar a cabo las inspecciones de seguridad.

Alcance:

Peligro: fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

Seguridad y salud: condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, personal contratista, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo.

No-conformidad: cualquier desviación respecto a las normas prácticas, procedimientos, reglamentos, desempeño del sistema de gestión, etc., que pueda ser causa directa o indirecta de enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o a una combinación de éstos.


Condición su estándar: circunstancias que podrían dar pasó a la ocurrencia de un accidente.

Acto su estándar: comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente.

Elementos o partes críticas: son los componentes de las herramientas, equipos, materiales, estructuras o áreas que ofrecen mayor probabilidad de ocasionar un problema o pérdida de magnitud cuando se gastan, se dañan o se abusa de ellos, se maltratan o se utilizan en forma inadecuada.

Inspección: procedimiento mediante el cual se verifica que las áreas, máquinas, equipos y condiciones ambientales se encuentren dentro de un estándar seguro, a través de la observación, listas de chequeo, equipos y herramientas de medición.

ANEXO 25 Inspecciones Instalaciones, Elementos de Emergencia, Botiquín

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Inspecciones Instalaciones, Elementos de Emergencia, Botiquín	

27. PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA

27.1. GENERALIDADES DEL PROGRAMA

El programa de Medicina Preventiva y del Trabajo ha de ser evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente

El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad

El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

28. RESPONSABILIDADES

VSOFTE COLOMBIA es responsable de contratar a una entidad certificada para la realización de los exámenes médicos ocupacionales; la custodia de las historias clínicas de los trabajadores y la generación de informes veraces y acordes con las especificaciones correspondientes.

VSOFTE COLOMBIA establecerá el procedimiento para la elección del mejor oferente para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro de sus trabajadores.

VSOFTE COLOMBIA no está autorizado para salvaguardar las historias clínicas de sus trabajadores, siendo este un documento de carácter privado de soporte legal.

VSOFTE COLOMBIA establecerá las sanciones a que haya lugar ante el incumplimiento por parte del profesional o entidad contratados para la realización de las actividades previstas dentro del Programa de Medicina Preventiva y que son de carácter confidencial, así como para los trabajadores que divulguen la información sin previa autorización.

- ✓ Detectar la presencia de indicadores de contaminación y efecto en los trabajadores, así como las concentraciones de los contaminantes en los ambientes de trabajo.
- ✓ Establecer protocolos de vacunación para el personal en misión.
- ✓ Con base en el diagnóstico de Salud se establecerán las prioridades en cuanto a las patologías halladas y se diseñarán los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional necesario
- ✓ Análisis de casos en los que los funcionarios presentan problemas de salud que ameritan la readaptación de sus funciones o la reubicación temporal o definitiva.
- ✓ Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- ✓ Elaborar las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores
- ✓ Determinar las causas del ausentismo laboral, el origen de las mismas.
- ✓ Capacitaciones en manejo de estrés, tabaquismo, uso de sustancias psicoactivas, alcoholismo.
- ✓ Promover actividades de recreación y deporte.
- ✓ Inspeccionar el uso de los elementos de protección individual y otros aspectos relacionados con la exposición ocupacional.
- ✓ Visitas a puestos de trabajo para la inspección y determinación de situaciones que generen un riesgo para el trabajador

PRIMEROS AUXILIOS

- ✓ Inspección y dotación de botiquines.
- ✓ Desarrollar y poner en marcha el programa de primeros auxilios

PREVENCIÓN ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL

- ✓ Determinar las causas de las enfermedades de origen laboral y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- ✓ Elaborar profesigramas de la compañía.

EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONES DE INGRESO, PERIÓDICOS Y DE RETIRO


- ✓ Realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, periódicos ocupacionales y de retiro.

Periodicidad de Exámenes ocupacionales

Respecto a la periodicidad de las evaluaciones del estado de salud de los trabajadores, éstas vienen determinadas por la aplicación de criterios médicos contrastados.

1. EVALUACIÓN INICIAL: Durante los primeros 15 días hábiles tras la incorporación del trabajador.


ANEXO 26 Exámenes médicos

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Exámenes médicos	 examen Medico0001.pdf

29. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- Se realiza un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa será revisado semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

ANEXO 27 Programa de capacitación y entrenamiento en SST

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Programa de capacitación y entrenamiento en SST	 Programacion bogota y sabana 201

30. .PLAN DE EMERGENCIAS

Establecer y generar procedimientos, condiciones y destrezas que les permita a los trabajadores, proveedores, ocupantes y usuarios de las instalaciones, prevenir y protegerse en caso de desastres o amenazas colectivas que puedan poner en peligro su integridad.

30.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Identificar y aplicar un proceso de prevención, mitigación, atención y recuperación en caso de desastre.
- ⇒ Elaborar el inventario de recursos humanos, físicos, técnicos con que cuenta la empresa, para atender sus propios eventos de emergencias.

- ⇒ Identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad y definir niveles de riesgo frente a estas.
- ⇒ Generar condiciones de seguridad y sensibilidad al personal para lograr su participación en las acciones de prevención de emergencias.
- ⇒ Contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencias.

En el presente plan de emergencias se asignan las diferentes responsabilidades de los funcionarios y empleados de la empresa, y se establecen las medidas a tomar y las acciones a seguir antes, durante, y después de una emergencia. Estas medidas cubren desde atender una pequeña situación de emergencia, realizar una evacuación parcial en cualquier área de trabajo, hasta la evacuación total de todas las áreas. Las situaciones de emergencia pueden variar desde un incidente, hasta un desastre mayor.

Este plan aplica para todos los trabajadores, clientes, proveedores y visitantes del Edificio que Administra **VSOFT COLOMBIA**.

31. CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIAS

El 31 de agosto 2017 en las instalaciones de **VSOFT COLOMBIA** se reunieron los trabajadores para conformar las brigadas de emergencias de la empresa.

La empresa cuenta con 20 trabajadores, por lo cual no se realizó convocatoria y mediante previa socialización de las funciones, responsabilidades, aceptación de los cargos y por mutuo acuerdo la brigada queda conformada de la siguiente manera.

BRIGADA DE EMERGENCIAS

Felipe Roque	Líder de Evacuación
Javier Briceño	Brigadista de incendio
Oscar Oviedo	Brigadistas de incendios
Andres Gil	Brigadista de evacuación
Karen Arciniegas	Brigadista de Primeros Auxilios
Meryi Herrera	Brigadista de Primeros Auxilios

Igualmente se acordaron los compromisos que deben tener como brigadistas de la empresa:

1. Velar por el cumplimiento de los objetivos del plan de emergencias
2. Asistir a las reuniones y capacitaciones programadas por la brigada de emergencias
3. En caso de un siniestro proteger a los ocupantes de la empresa, minimizando sus efectos.

Como empresa **VSOFT COLOMBIA** se compromete a:

1. Brindar los recursos para que los brigadistas participen en las capacitaciones.
2. Proporcionar las herramientas necesarias para el funcionamiento de la brigada de emergencias
3. Incentivar una cultura de prevención y autocuidado del personal de la empresa.

Jefe Brigada y Brigadista Primeros Auxilios
Meryi Herrera

Felipe Roque/ Karen Arciniegas/

Brigadista Control de Incendios



Javier Briceño/ Oscar Oviedo

Brigadista Evacuación

Andres Gil

Anexo 28 Plan De Emergencias

Anexo 29 Hoja de vida Brigadistas

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Plan De Emergencias	 PLAN DE EMERGENCIAS.docx
Hoja de vida Brigadistas	 hoja de vida del brigadista0001.pdf

32. CONCLUSIONES

En el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización Vsoft Colombia pudo visualizar la rigurosidad de sus procesos; su capacidad de respuesta ante situaciones no previstas en su quehacer diario; mejorar las instalaciones y recursos en pro de la seguridad y la salud de sus colaboradores y por supuesto, para garantizar la continuidad del negocio.

Al realizar un diagnóstico del cumplimiento frente a los requisitos legal se evidencio, la importancia y necesidad de diseñar e implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que le permite a la organización blindarse ante cualquier situación inesperada.

La Identificación de los peligros y valoración de los factores de riesgo permitió a la compañía concientizarse de la necesidad de diseñar, implementar y mantener el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como una mejora continua de sus operaciones, mejorando la calidad de vida de los trabajadores

Teniendo en cuenta lo definido a través del ciclo PVHA la organización diseño un plan de trabajo que le permitió la implementación del sistema de manera metódica dentro del plazo fijados en el mismo

Dentro de la organización es más conscientes de la importancia de implementar el SG-SST, por cuanto les permite entre otros aspectos, disminuir el ausentismo laboral; hacer partícipes a los Contratistas y Proveedores en las actividades del SG-SST; mejorar las condiciones de salud y seguridad en ambientes laborales; reducir las pérdidas generadas por accidentes; generar confianza en las partes interesadas en la continuidad del negocio y asegurar el cumplimiento de las exigencias legales.

33. BIBLIOGRAFÍA

Gutiérrez Pulido Humberto Calidad total y Productividad México McGraw-Hill Interamericana 2010 xviii, 363 páginas. il

HENAO, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo - SIL. Bogotá: Ecoe Ediciones.

ICONTEC INTERNATIONAL. EL COMPENDIO DE TESIS Y OTROS TRABAJOS DE GRADO. Guía Técnica Colombiana GTC 045. (20 de Junio de 2012). Matriz de Riegos. {En línea}..{Consultado Julio 2017}. <https://tienda.icontec.org/wp-content/uploads/pdfs/GTC45.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072. (26 de mayo de 2015).versión actualizada Abril 2017. Organización del SG-SST. {En línea}. {Consultado Julio 2017}. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1111. (27 de marzo de 2017).versión Organización Estándares Mínimos del SG-SST. {En línea}. {Consultado Julio 2017}. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>

RODRÍGUEZ, R. (2013). Salud en el trabajo y seguridad industrial. México: Alfa Omega.